

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İŞE BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAMSUN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yrd.Doç.Dr. Erdal YILMAZ*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Samsun ilinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci ve mali müşavirler ile ilgili mesleki tükenmişliğin boyutları ile (duygusal tükenme, duyarsızlık, kişisel başarı hissi) işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, işe bağlılık düzeyinin belirlenmesi için ise Kanungo’nun “İşe Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada, duygusal tükenme ile işe bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki, kişisel başarı hissi ile işe bağlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenme, İşe Bağlılık, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler

Jel Kodlar: M40, M41

THE RELATION BETWEEN THE LEVEL OF JOB BURNOUT AND JOB INVOLVEMENT OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS: A STUDY IN SAMSUN

ABSTRACT

The aim of this study is examining the point of view of certified public accountants who have offices in Samsun and then stating the relationships between job involvement and emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment which are the subdimensions of burnout. In order to find out the level of job burnout “Maslach burnout inventory”

* Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü.

was used and to find out the level of job involvement for the practitioners of accountancy “job involvement scale” by Kanungo was used. Findings demonstrated that there was correlation between burnout and job involvement. Job involvement was negatively correlated with emotional exhaustion and personal accomplishment had positive correlation with job involvement.

Key Words: Job Burnout, Job Involvement, Certified Public Accountants

Jel Kods: M40, M41

1. Giriş

Sanayi devrimi ile birlikte başlayan makineleşme ve ardından bilgi iletişim teknolojilerindeki çok hızlı gelişmeler, duygusal ve biyolojik bir varlık olan insanı derinden etkilemiştir. Gittikçe artan iş ve yaşam temposu insanın psikolojik yapısını etkilemiş, yorgunluk, stres, tükenme gibi sorunların artmasına neden olmuştur.

Yaşam koşullarının zorlaştığı ve iş dünyasında rekabetin temposunun arttığı günümüzde çalışanlar bu tempoyla başa çıkabilmek için bedensel ve ruhsal olarak sınırlarını zorlamaktadır. Bu zorlamalar strese yol açmakta, stres ve baskının kronikleşmesiyle de tükenme söz konusu olmakta, bireyin işine ve hayata karşı olumsuz duygular hissetmesi ile bu süreç devam etmektedir (Gürses, 2006, 1).

İşe bağlılık, kişinin işini önemsemesi ve işini hayatının önemli bir parçası olarak görmesi olarak ifade edilebilir. Mesleki tükenmişlik duygusunun artması işe bağlılık düzeyini de etkileyebilir. İşe bağlılık ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişki dikkat çektiği gibi kimi araştırmacılar iş tatminindeki azalmayı tükenmişliğin bir sonucu olarak ele almaktadır (Sürgevil, 2006: 14).

Bu çalışmada, öncelikle tükenmişlik ve işe bağlılık kavramları açıklanmış, daha sonra Samsun ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) üzerinde yapılan anketin analizi yapılmış ve sonuçları ortaya konulmuştur.

2. Tükenmişlik Kavramı ve Önemi

Türk Dil Kurumu sözlüğünde tükenmişlik; “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” şeklinde ifade edilmiştir. Tükenmişlik; öznel olarak ya-

şanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi; işe, iş yerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak da tanımlanmaktadır (Elma ve Demir, 2003: 111).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından psikoloji literatürüne kazandırılmıştır. Freudenberger ayrıca tükenmişliğin ilk klinik tanımlamalarından birini yaparak, tükenmişliği “mesleki bir tehlike” olarak adlandırmıştır (Kutlay, 2011: 34). Freudenberge tükenmişliği “enerji ve güç kaynaklarından aşırı isteklerde bulunulması sonucuna dayanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamı” olarak ifade etmiştir (Oruç, 2007:11).

İş stresinin uzun sürmesinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach, tükenmişliği; profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır (Akça, 2008: 112). Maslach ve Jackson 1981 yılında tükenmişliği insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve mutsuzluk duygularının yanı sıra, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı geliştirdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak ele almışlardır. (Dibekoğlu 2006, 1). Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization, cynicism) ve kişisel başarıya ilişkin duyguları (personal accomplishment, self efficacy) kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Tanrıverdi, 2008: 51).

2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme; tükenmişliğin merkezinde yer alır. Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir (Maslach ve diğ., 2001:402). Enerji kaybı ve bireyin duygusal kaynaklarını tüketmiş olarak hissetmesi şeklinde tanımlanan duygusal tükenme; çalışanların kendilerini işlerine verememeleri ve kendilerini müşterilerine karşı eskisi kadar sorumlu hissetmemeleri gibi sonuçlara yol açabilir (Cordes ve Dougherty, 1993:623).

Kişiler, tükenmişlik sendromunu yaşayan diğer insanları veya kendilerini tanımlarken, daha çok “duygusal tükenme” hissi yaşadıklarını ifade etmektedirler. Tükenmişliğin üç boyutu arasında en çok rapor edilen ve en çok analiz edilen boyut, duygusal tükenme boyutudur. Ancak, duygusal tükenme boyutu, tükenmişliği tek başına açıklamada yeterli değildir (Maslach

ve diğ., 2001:403). Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin yüksek ve kişisel başarı puanının düşük olmasını gerektirir. Tükenmişlik düzeyinin düşük olması ise duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin düşük ve kişisel başarı puanının yüksek olmasını gerektirir (Kitapçioğlu, 2000: 56).

2.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade eder (Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Çalışanın işiyle ilişkili olduğu kişilere karşı, bu kişilerin birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir (Dolunay, 2002: 52). Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği kişilerin varlığını umursamayarak, bu kişileri kendilerine özgü kılan özellikleri yok sayarak ve onlara birer nesne gibi davranarak onlarla arasına bir mesafe koyma girişimidir (Çalgan ve diğ., 2009:63).

Aslında duyarsızlaşma, insanların kendilerini hayal kırıklığı yaşamaktan korruma ve psikolojik gerginlikten uzaklaştırma girişimi olarak düşünülebilir. Duygusal tükenmişliğe karşı bir tepki olarak geliştirilen duyarsızlaşma ile birey kendisini korumak istemektedir. Ancak, bu kadar fazla negatif olma durumu kişinin iyi halini ve etkin çalışabilme kapasitesini yok edebilmektedir (Sürgevil, 2006: 45).

Duyarsızlaşmanın yaşanmasında dört faktörün önemli olduğu belirtilmektedir. Bu faktörler (Sönmez, 2006: 10);

- Bireyleri kendisinden uzaklaşacak şekilde davranmaya yatkınlık,
- Diğer bireylere düşmanca davranma ve olumsuz tepkiler gösterme,
- Diğer bireylere karşı ilgisizlik,
- Diğer bireyleri reddetmedir.

2.3. Kişisel Başarı Hissi

Kişisel başarı; sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarı duygusunda azalma ise, kişinin kendini isinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır (Demirkol, 2006: 45).

Bu boyut, tükenmişliğin bireysel değerlendirme boyutunu temsil etmektedir. Kişinin iş ortamında yeterlilik ve verimlilik konusunda kendi başarısının düştüğünü hissetmesidir. Kişisel yeterlilikteki düşüklük, depresyon ve işte yetersizlikle ilişkilendirilmektedir. Çalışanlar kendilerinin müşterilere yararlı olamadıkları konusunda artan bir yetersizlik hissi yaşamaktadırlar (Altay ve Akgül, 2010: 89).

Duygusal tükenme, tükenmiş duygusal kaynakları ve enerjiyi ifade ederken, duyarsızlaşma, hizmet verilenlere karşı olumsuz davranış ve duyguları gösterir. Duyarsızlaşmayı yaşayan çalışanlar, hizmet ettikleri kişiler sanki hayatlarından bir parça koparmak istiyormuş gibi hissederler. Kişisel başarı duygusunda azalma ise kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğilimidir. Bu kişiler, işlerindeki başarılarından tatmin olamaz ve her türlü gelişmelerini olumsuz olarak algırlarlar (Azizoğlu ve Özyer, 2010: 138).

Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları aşağıdaki gibidir: (Polatçı ve Ardıç, 2009: 23).

+ Duygusal Tükenme + Duyarsızlaşma - Kişisel Başarı

Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin yüksek ve kişisel başarı puanının düşük olmasını gerektirir. Tükenmişlik düzeyinin düşük olması ise duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin düşük ve kişisel başarı puanının yüksek olmasını gerektirir (Kitapçıoğlu, 2000: 56).

Maslach'ın tükenmişlik ölçeğindeki ifadeler incelendiğinde, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutları ile ilgili ifadelerin olumsuz anlamlar içerdiği, kişisel başarı boyutu ile ilgili ifadelerin de olumlu anlam içerdiği görülmektedir. Bu nedenle mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek çıkması; kişisel başarı boyutu ortalamasının düşük olmasına ve duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutları ortalamalarının yüksek olmasına bağlıdır.

3. İşe Bağlılık

İşe bağlılık (Job involvement, job commitment) bireyin işini yaşamının merkezi, odağı ve kimliğinin bir parçası haline getirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Saleh ve Hosek,1976: 213; Balu ve Boal,1987:290). Kanungo'ya göre işe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi veya benliğinde işine verdiği önem olarak tanımlanmaktadır. Kişinin yaptığı işe, içsel motivasyon duyarak onunla bütünleşmesidir (Kanungo, 1982: 341). İşe bağlı olan kişi, önemli ve yararlı olduğu konusunda değerler geliştirir ve yaptığı işlerden duyduğu zevk ve işin yerine getirilmesi konusunda isteği artar (Uygur, 2009: 33).

İşe bağlılık literatürü incelendiğinde kavramın dört farklı şekilde kavramsallaştırıldığı gözlenmektedir (Saleh ve Hosek,1976:214):

- 1) İşini yaşamının merkezi haline getirme
- 2) İşini aktif bir biçimde paylaşma ve işe katılma

- 3) İşini öz saygısının bir parçası haline getirme
- 4) İşini benliğinin bir parçası haline getirme.

İlgili yazında işe bağlılığı etkileyen faktörlere ilişkin iki tip yaklaşım bulunmaktadır. İlk yaklaşıma göre, ihtiyaçlar, değerler ve kişilik özellikleri işe bağlılık üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. İkinci yaklaşıma göre işin özellikleri, iş çevresi kişisel özelliklerden daha önemlidir (Kuruüzüm ve diğ., 2010:185).

4. Literatür Araştırması

Uyar ve Erdinç tarafından Antalya ilindeki 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde muhasebe personeline yönelik yapılan araştırmada, muhasebe personelinde orta düzeyde bir tükenmişlik yaşandığı görülmüştür. Ayrıca çalışanların çalışma süreleri arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı sonucuna varmışlardır (Uyar ve Erdinç 2011, 223).

Kaşlı ve Seymen'in (2009:567) yaptıkları araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliklerine yol açan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre, meslek mensuplarının en önemli sorunları olarak, tahsilât sorunları, rapor hazırlama zorunlulukları, zaman sınırlamaları ve mevzuattaki hızlı değişim tespit edilmiş, bu durumların mesleki tükenmişliğe yol açtığı belirlenmiştir.

Ay ve Avşaroğlu'nun (2010:1184) yaptıkları çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre değişkenliğini ölçmüş ve bazı demografik özelliklere göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Öztürk, Koçyiğit ve Bal, Ankara ilinde yaptığı "Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma" başlıklı makalede, mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile işe bağlılık arasında bir ilişkinin olmadığı, kişisel başarıda düşme hissi ile işe bağlılık arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011: 97).

Ardahan ve Ağyar'ın yaptığı çalışmada, kendi bürolarını işleten muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma noktasına ulaşmadıkları, kişisel başarı algılarının ise yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca eğitim, cinsiyet, yaş ve çalışma süresi değişkenleriyle tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Ardahan ve Ağyar, 2012:209)

5. SMMM'lerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Uygulama

Bu bölümde, araştırmanın amacı ve önemine, yöntemine, bulgularına ve verilerin analizi sonucu elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Samsun ilinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci mali müşavirlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini alt boyutlarıyla (duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi, duyarsızlaşma) belirlemek, işe bağlılık düzeyleri saptamak ve mesleki tükenmişlik düzeyinin alt boyutları ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmada mesleki tükenmişlik bağımsız, işe bağlılık bağımlı değişkenlerdir.

Çeşitli meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, sadece SMMM'lere yönelik böyle bir araştırmanın bulunmaması ve Samsun ilini kapsayan böylesi bir çalışmanın yapılmamış olması araştırmayı önemli kılmaktadır.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.

H1.1. Duygusal tükenme ile işe bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1.2. Kişisel başarı hissi ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1.3. Duyarsızlaşma ile işe bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Samsun ilinde faaliyet gösteren ve bağımsız olarak çalışan SMMM'ler oluşturmaktadır. Samsun SMMM odasının 2013 yılı faaliyet raporunda belirtildiği üzere, Samsun il ve ilçelerinde bağımsız olarak çalışan SMMM'lerin sayısı 419'dur. Araştırmaya veri toplamak üzere 419 SMMM'ye anket soruları gönderilmiş ve 240 meslek mensubundan yanıt alınmıştır. Ancak 27 adet anket, eksik doldurulma nedeniyle analiz dışı bırakılarak toplamda 213 anket sonucu analize tabi tutulmuştur. Özdamar'ın (2003:116-118) belirttiği formüle göre araştırmanın evrenini oluşturan 419 meslek mensubu için %5 hata düzeyinde örneklem büyüklüğünün 201 olması gerekmektedir. Araştırmada 213 meslek mensubundan sonuç alındığından örneklem büyüklüğünün evreni temsil yeteneğine sahip olduğu söylenebilir.

5.4. Veri Toplama Yöntemi, Kullanılan Ölçekler ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada mesleki tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği, işe bağlılık düzeyini belirlemek için ise Kanungo'nun İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklere ait ifadelerin yer aldığı anket google drive programı ile hazırlanmış ve Samsun SMMM Odası aracılığı ile Samsun ilinde faaliyet gösteren tüm SMMM'lere elektronik posta olarak gönderilmiştir. Meslek mensupları, elektronik posta ile kendilerine gönderilen link üzerinden anketi doldurmuş ve sonuçlar internet üzerinden alınmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi olmak üzere kavramın 3 alt boyutunu ölçmek amacıyla geliştirilen 5'li Likert tipi 22 sorudan oluşan bir ölçektir. Sorularda katılımcıların ifadeleri hissetme sıklıkları (1) her zaman ile (5) hiç arasında değişecek biçimde puanlanmaktadır. Tükenmişliğin alt boyutları arasındaki kavramsal farklar nedeniyle tek bir tükenmişlik puanı yerine üç ayrı alt boyut çerçevesinde tükenmişlik düzeyi belirlenmektedir. Ölçeğin ilk 9 sorusu duygusal tükenme, 10–17. sorular kişisel başarı hissi, 18–22. sorular ise duyarsızlaşma düzeyini belirlemektedir. Buna göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları için belirtilen ifadelere verilen yanıtlarda skor ne kadar yüksekse tükenmişlik düzeyi de o kadar düşüktür. Kişisel başarı boyutu ile ilgili ifadeler verilen yanıtlarda ise skor ne kadar yüksekse tükenmişlik düzeyi de o kadar yüksektir.

İşe bağlılık düzeyinin ölçülmesinde Kanungo'nun 10 maddelik işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 1= hiç katılmıyorum ile 5= tamamen katılıyorum arasında değişen 5 noktalı bir ölçektir. 2. ve 7. Soruların içerdiği ters anlamlar dikkate alınarak değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre, bu bölümdeki sorulara verilen yanıtlarda skor ne kadar düşükse işe bağlılık da o kadar düşüktür.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmede, her bir ölçeği oluşturan ifadeler verilen cevaplar arasında bir korelasyon olup olmadığı araştırılmış ve korelasyonun belirlenmesinde güvenilirlik analizlerinde sıkça kullanılan katsayılarından birisi olan alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Aşağıda belirtilen aralıklardaki güvenilirlik oranları kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009:405):

Alfa katsayısı,

- $0.00 < \text{Alfa} < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

- $0,40 < \text{Alfa} < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,
- $0,60 < \text{Alfa} < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 < \text{Alfa} < 1,00$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.

Bu çalışmada araştırma ölçeklerine ilişkin iç tutarlılık Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sonuçları aşağıdaki gibidir:

- İşe bağlılık ölçeği ($\alpha =$) 0,75
- Mesleki Tükenmişlik ($\alpha =$) 0,73
 - Duygusal tükenme alt ölçeği ($\alpha =$) 0,85
 - Kişisel başarı hissi alt ölçeği ($\alpha =$) 0,79
 - Duyarsızlaşma alt ölçeği ($\alpha =$) 0,76

Bu sonuçlara göre duygusal tükenme alt ölçeğinin yüksek derecede güvenilir, diğer ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 17.0 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Bu kapsamda sırasıyla; güvenilirlik testi, frekans analizi, T testi, ANOVA analizi ve Korelasyon analizi yapılmıştır.

5.5. Araştırmada Elde Edilen Bulgular ve Verilerin Analizi

Bu bölümde, ilk olarak araştırmaya katılan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmektedir. İkinci olarak, çalışanların mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri ile ilgili bulgulara değinilmektedir. Daha sonra mesleki tükenmişlik düzeyinin alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) ile işe bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik yapılan analizler ve sonuçları ortaya konulmaktadır. Araştırmada mesleki tükenmişlik bağımsız değişken, işe bağlılık ise bağımlı değişken olarak analiz edilmiştir.

5.5.1. SMMM'lerin Demografik Özellikleri

Anket çalışmasına katılan SMMM'lerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve aylık gelirleri gibi demografik özelliklerini gösteren frekans analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. SMMM'lerin Demografik Özellikleri

Özellikler		Frekans	%	Toplam	%
Cinsiyet	Erkek	181	85,0	213	100
	Kadın	32	15,0		
Yaş	25-34	65	30,5	213	100
	35-44	76	35,7		
	45-54	54	25,4		
	55 ve üstü	18	8,5		
Medeni Durum	Evli	173	81,2	213	100
	Bekar	40	18,8		
Eğitim düzeyi	Lise	21	9,9	213	100
	Önlisans	16	7,5		
	Lisans	159	74,6		
	Yüksek Lisans ve Doktora	17	8,0		
Aylık Gelir (TL)	0-2.500	45	21,1	213	100
	2.500-4.000	79	37,1		
	4.000-6.000	58	27,2		
	6.000-8.000	12	5,6		
	8.000-10.000	9	4,2		
	10.000 ve üstü	10	4,7		

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının %85'i erkek, %15'i kadındır. Söz konusu meslek mensuplarının yaş dağılımına bakıldığında; meslek mensuplarının %30,5'inin 35 yaşın altında olduğu, %35,7'sinin 35-44 yaş aralığında olduğu, %25,4'ünün 45-54 yaş aralığında olduğu ve %8,5'inin de 54 yaşından büyük olduğu görülmektedir.

Meslek mensuplarının %81,2'si evli ve % 18,8'i bekâr olduklarını belirtmişlerdir. Eğitim düzeylerine bakıldığında; %9,9'u lise mezunu, %18,8'i önlisans mezunu, %74,6'sı lisans mezunu ve %8'nin de yüksek lisans veya doktora mezunu oldukları görülmektedir. Buna göre meslek mensuplarının yaklaşık 4'te 3'ü lisans programından mezun olmuşlardır.

Aylık gelir durumları incelendiğinde, meslek mensuplarının %21,1 oranında 2.500 TL'nin altında bir gelire sahip olduğu, %37,1'inin 2.500 TL ile 4.000 TL arasında gelir elde ettiği, %27,2 oranında 4.000 TL ile 6.000 TL arasında gelir elde ettiği ve %14,5'inin 6.000 TL'den fazla gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Buna göre meslek mensuplarının %58,2 'si 4.000 TL'nin altında gelir elde etmektedir.

5.5.2. SMMM'lerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri Tablo 2'de yer almaktadır. Tablodaki frekans ve yüzdelik ifadelerden aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

"İşimden soğuduğumu hissediyorum" ifadesine meslek mensuplarının % 5,2'lik bir kısmı "her zaman", % 31,19'luk kısmı "çoğu zaman" cevabını vermişlerdir. Bu durumda meslek mensuplarının işlerinden soğumadıkları anlaşılmaktadır.

Meslek mensuplarının "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum" ifadesine % 42,4'ü "her zaman" ve "çoğu zaman" cevabını verirken, % 23,4'ü "çok az" ve "hiçbir zaman" cevabını vermiştir. %35,2'si bu ifadeye bazen cevabını vermiştir. Buna göre meslek mensuplarının önemli bir kısmı iş dönüşü kendilerini ruhen tükenmiş hissetmektedir.

Meslek mensuplarının "Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum" ifadesine % 1,4'ü "her zaman", % 18,8'i "çoğu zaman" cevabını verirken, %53,1 gibi büyük bir oranda "çok az" ve "hiçbir zaman" cevabını vererek bu ifadeye olumsuz cevap vermişlerdir.

Katılımcıların "bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı" ifadesine % 32,4'ü "her zaman" ve "çoğu zaman" cevabını, ve % 37,1'lik kısmı bazen cevabını verirken, % 30,5'lik kısmı "çok az" ve "hiç" cevabını vererek bütün gün insanlarla uğraşmanın çok yıpratıcı olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

"Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum" sorusuna % 28,2'lik kısım "her zaman" ve "çoğu zaman" cevabını verirken, % 26,3'lük kısım ise "çok az" ve "hiçbir zaman" cevabını vermişlerdir. Bazen cevabını verenlerin oranı % 45,5'tir.

Katılımcıların % 48,8'lik kısmı "işimin beni kısıtladığını hissediyorum" ifadesine "her zaman" ve "çoğu zaman" cevabını verirken, % 23,9'luk kısmı "çok az" ve "hiçbir zaman" cevabını vermişlerdir. Böylece meslek mensupları, işlerinin kendilerini kısıtladığını belirtmişlerdir.

"İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum" ifadesine % 47 oranında "her zaman" ve "çoğu zaman" cevabı verilirken, % 24,4 oranında "çok az" ve "hiçbir zaman" cevabı verilmiştir. Meslek mensupları işlerinde çok fazla çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların % 29,1'lik kısmı "insanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yapıyor" "her zaman" ve "çoğu

zaman” cevabını verirken, % 38,4’lik kısmı “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir.

“İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum” ifadesine % 24,4’lük kısım “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 48,8’lik kısmı ise “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir. Bu durumda meslek mensuplarını işlerinde yolun sonuna geldiklerini ve tükendikleri duygusunu çok fazla hissetmediklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılar, “İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim” ifadesine % 77,5’lik gibi yüksek bir oranda “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını vererek işleri gereği başkalarının ne hissettiklerini kolayca anlayabildiklerini ifade etmişlerdir. Sadece %1,4’lük kısım bu ifadeye “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir.

“İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” sorusuna katılımcıların % 84’ü “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını vererek işleri gereği insanların yaşamına katkıda bulduklarına inandıklarını ifade etmişlerdir. Sadece iki kişi bu ifadeye “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir.

“Kendimi enerjik hissediyorum” sorusuna katılımcılar % 49,3 oranında “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 21,6 oranında “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir. Buna göre meslek mensupları kendilerini enerjik hissetmektedirler.

“İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım” ifadesine meslek mensuplarının % 59,6’sı her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını vererek işleri gereği insanlarla aralarında rahat bir hava yarattıklarını ifade etmişlerdir.

Meslek mensupları “işim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum” ifadesine % 41,8 oranında her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, %30,1 oranında “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir.

“İşimde pek çok kayda değer başarı elde ettim” sorusuna meslek mensuplarının % 62 oranında “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını vererek işlerinde pek çok kayda değer başarı elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

“İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelirim” sorusuna katılımcıların % 62’si “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını vererek işlerinden kaynaklanan duygusal problemlerin üstesinden geldiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılar “işim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum” ifadesine % 23,9 oranında “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 57,8 oranında “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vererek insanlara birer nesneymişler gibi davrandıkları şeklinde bir duyguya sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

“Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum” ifadesine katılımcıların % 18,7’lik kısmı “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 53,9 oranında “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vererek insanlara karşı daha hissiz olduklarını düşünmediklerini ifade etmişlerdir.

Meslek mensupları “bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum” ifadesine %24,4 oranında “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, %49,3 oranında “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir. Buna göre meslek mensupları işlerinin duygusal olarak kendilerini katılaştırmalarından endişe etmediklerini ifade etmişlerdir.

“İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor” sorusuna meslek mensuplarının sadece % 5,6’sı “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, %83,1 gibi büyük bir oranda “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vererek işlerini yürüttükleri mükelleflerin işle ilgili başlarına gelenlerle ilgilendiklerini ifade etmişlerdir.

“İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum” ifadesine katılımcıların % 27,2’si “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 39,4’ü “çok az” ve “hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir. Bu ifadeye verilen % 33,4 oranında “bazen” cevabını da göz önüne aldığımızda, mükelleflerin bir kısmının mükelleflerin işle ilgili bazı problemlerde kendilerini suçladıklarını duygusunu taşıdıkları, bir kısmının da böyle bir duyguya sahip olmadıkları sonucu çıkarılabilir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerle meslek mensuplarının verdikleri cevaplar ile ilgili genel bir değerlendirme yapıldığında; işlerinin yıpratıcı olduğunu, duygusal olarak tükenme yaşadıklarını, işlerinde çok çalıştıklarını ifade etmelerine karşılık, işlerinde başarılı olduklarını, işleri gereği diğer insanlarla iyi iletişim kurdukları, duygusal problemlerini soğukkanlılıkla çözdüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca mesleklerinin tüm zorlukları ve yıpratıcılığına karşılık hizmet verdikleri mükelleflere ve diğer insanlara karşı duyarsız olmadıkları, onların sorunlarıyla yakından ilgilendikleri sonucuna varılabilmektedir.

Tablo 2. SMMM'lerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

İfadeler	Her Zaman		Çoğu Zaman		Bazen		Çok Az		Hiçbir Zaman		Ort.	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	11	5,2	68	31,9	76	35,7	39	18,3	19	8,9	2,93	1,03
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	21	9,9	67	31,5	75	35,2	41	19,2	9	4,2	2,76	1,01
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	3	1,4	40	18,8	57	26,8	73	34,3	40	18,8	3,50	1,04
4. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.	7	3,3	62	29,1	79	37,1	46	21,6	19	8,9	3,03	,99
5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	10	4,7	50	23,5	97	45,5	31	14,6	25	11,7	3,05	1,01
6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	35	16,4	69	32,4	58	27,2	32	15,0	19	8,9	2,67	1,17
7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	37	17,4	63	29,6	61	28,6	37	17,4	15	7,0	2,67	1,15
8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yapıyor.	18	8,5	46	21,6	68	31,9	44	20,7	37	17,4	3,16	1,19
9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum.	9	4,2	43	20,2	57	26,8	58	27,2	46	21,6	3,41	1,15
10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim.	47	22,1	118	55,4	45	21,1	3	1,4	-	-	2,01	,70
11. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.	74	34,7	105	49,3	32	15,0	2	,9	-	-	1,82	,71
12. İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	70	32,9	92	43,2	35	16,4	8	3,8	8	3,8	2,02	,99
13. Kendimi enerjik hissediyorum.	18	8,5	87	40,8	62	29,1	40	18,8	6	2,8	2,66	,96
14. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	41	19,2	86	40,4	74	34,7	9	4,2	3	1,4	2,28	,87

15. İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum	24	11,3	65	30,5	60	28,2	50	23,5	14	6,6	2,83	1,11
16. İşimde pek çok kayda değer başarı elde ettim.	23	10,8	109	51,2	64	30,0	7	3,3	10	4,7	2,39	,89
17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelirim.	26	12,2	106	49,8	55	25,8	18	8,5	8	3,8	2,41	,94
18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum.	3	1,4	48	22,5	39	18,3	53	24,9	70	32,9	3,65	1,19
19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum.	2	,9	38	17,8	56	26,3	49	23,0	68	31,9	3,67	1,13
20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.	10	4,7	42	19,7	56	26,3	45	21,1	60	28,2	3,48	1,22
21. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor.	2	,9	10	4,7	24	11,3	88	41,3	89	41,8	4,18	,87
22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum.	17	8,0	41	19,2	71	33,3	45	21,1	39	18,3	3,22	1,18

5.5.3. SMMM'lerin İşe Bağlılık Düzeyleri

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının işe bağlılık düzeyleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 3. SMMM'lerin İşe Bağlılık Düzeyine İlişkin Yüzdeler ve Frekans Analizi

İfadeler	Her Zaman		Çoğu Zaman		Bazen		Çok Az		Hiçbir Zaman		ort	ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Bu işte çalışıyor olmak başıma gelen en güzel şeylerden biridir	33	15,6	82	38,7	55	25,9	30	14,2	12	5,7	2,55	1,08
2. Benim için işim benliğimin küçük bir parçasıdır.*	45	21,2	81	38,2	45	21,2	29	13,7	12	5,7	2,44	1,13

3. İşimin bütün ayrıntılarıyla yakından ilgilenirim.	95	44,8	102	48,1	9	4,2	3	1,4	3	1,4	1,66	,75
4. İşimle yaşıyorum, işim benim için yemek yemek, nefes almak kadar önemlidir.	54	25,5	78	36,8	60	28,3	15	7,1	5	2,4	2,24	,989
5. İlgi alanlarımın çoğu işim üzerine yoğunlaşır	71	33,5	95	44,8	38	17,9	6	2,8	2	,9	2,50	1,08
6. İşime çok bağlıyım.	71	33,5	95	44,8	38	17,9	6	2,8	2	,9	1,92	,84
7. Çoğu zaman kendimi işimden kopmuş hissediyorum.*	3	1,4	27	12,7	61	28,8	81	38,2	40	18,9	3,60	,98
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işime odaklanmıştır	32	15,1	125	59,0	37	17,5	12	5,7	6	2,8	2,22	,87
9. Yaşamımdaki en önemli unsur işimdir.	25	11,8	81	38,2	55	25,9	34	16,0	17	8,0	2,70	1,11
10. Zamanımın büyük kısmında işimle meşgul olmaktan hoşlanırım	36	17,0	78	36,8	53	25,0	29	13,7	16	7,5	2,58	1,14

* 2. ve 7. maddeler ters kodlanmıştır.

Tablo 2'de yer alan işe bağlılık düzeylerine ilişkin frekans ve yüzdelik dilimler incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

"Bu işte çalışıyor olmak başıma gelen en güzel şeylerden biridir" ifadesine deneklerin % 15,6'sı "her zaman", %38,7'si çoğu zaman cevabını vermişlerdir. Meslek mensupları mevcut işlerini başlarına gelen en güzel şeylerden biri olarak görmektedirler.

"Benim için işim benliğimin küçük bir parçasıdır" ifadesine katılımcıların % 21,2'si "her zaman", %38,2'si "çoğu zaman" cevabını vererek işlerinin benliklerinin küçük bir parçası olduklarını ifade etmişlerdir.

"İşimin bütün ayrıntılarıyla yakından ilgilenirim" ifadesine meslek mensuplarının %44,8'i "her zaman", %48,1'i "çoğu zaman" cevabını vererek işlerinin bütün ayrıntılarıyla ilgilendiklerini ifade etmişlerdir.

"İşimle yaşıyorum, işim benim için yemek yemek, nefes almak kadar önemlidir" ifadesine katılımcıların % 25,5'i " her zaman" ve %36,8'i çoğu zaman cevabını vererek işlerinin kendileri için hayati öneme sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

"İlgi alanlarımın çoğu işim üzerine yoğunlaşır" ifadesine katılımcıların %33,5'i "her zaman", %44,8'i "çoğu zaman" cevabını vererek çoğunlukla ilgi alanlarının işleri üzerinde yoğunlaştığını ifade etmişlerdir.

Meslek mensupları, “işime çok bağılım” ifadesine %33,5 oranında “her zaman”, ve %44,8 oranında “çoğu zaman” yanıtını vererek işlerine çok bağılı olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar, “Çoğu zaman kendimi işimden kopmuş hissediyorum” ifadesine %1,4 oranında “her zaman” ve % 12,7 oranında “çoğu zaman” cevabını vermişlerdir. Buna karşılık %38,2 oranında “çok az” ve %18,9 oranında “hiçbir zaman” cevabını vererek kendilerini işlerinden kopmuş hissetmediklerini ifade etmişlerdir.

“Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işime odaklanmıştır” ifadesine katılımcıların 15,1’i “her zaman”, %59’u “çoğu zaman” cevabını vererek yaşam hedeflerinin çoğunlukla işleri üzerine odaklandığını ifade etmişlerdir.

“Yaşamımdaki en önemli unsur işimdir” ifadesine meslek mensuplarının 11,8’i “her zaman”, %38,2’si “çoğu zaman” cevabını vermişlerdir.

Meslek mensupları “zamanımın büyük kısmında işimle meşgul olmaktan hoşlanırım” ifadesine %17 oranında “her zaman”, %36,8 oranında “çoğu zaman” cevabını vermişlerdir. Buna göre meslek mensupları zamanlarının büyük kısmını işleriyle meşgul olmaktan hoşlandıklarını belirtmişlerdir.

5.5.4. Duygusal Tükenme ile İşe Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Analizi

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin duygusal tükenme düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olabileceğine yönelik olarak geliştirilen H1.1. Hipotezinin test edilmesinde uygulanan Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4. Duygusal Tükenme ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

		Duygusal tükenme	İşe Bağlılık
Duygusal Tükenme	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-,228(**)
	P (Anlamlılık Düzeyi)		,001
	N	213	213
İşe Bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,228(**)	1
	P (Anlamlılık Düzeyi)	,001	
	N	213	213

** Korelasyon 0.05 önem düzeyinde anlamlıdır (Çift-Kuyruklu).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; araştırmaya katılan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ($p= 0,001$). Meslek mensuplarının

duygusal tükenmişlik düzeyleri arttıkça işe bağlılıkları düşmektedir. Buna göre H1.1. hipotezi kabul edilmiştir.

5.5.5. Duyarsızlaşma ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin duyarsızlaşma ile işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olabileceğine yönelik olarak geliştirilen H1.2.hipotezinin test edilmesinde uygulanan Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 5'te görülmektedir

Tablo 5. Duyarsızlaşma ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

		Duyarsızlaşma	İşe Bağlılık
Duyarsızlaşma	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-,119
	p (Anlamlılık Düzeyi)		,083
	N	213	213
İşe Bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,119	1
	p (Anlamlılık Düzeyi)	,083	
	N	213	213

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının duyarsızlaşma düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bunun için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre $\alpha = 0,05$ önem düzeyinde H1.2. hipotezi reddedilmiştir ($p = 0,083$). Buna göre meslek mensuplarında duyarsızlaşma arttıkça işe bağlılıkları azalmamaktadır.

5.5.6. Kişisel Başarı Hissi ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin kişisel başarı hissi ile işe bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olabileceğine yönelik olarak geliştirilen H1.3. hipotezinin test edilmesinde uygulanan korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Kişisel Başarıda Düşme Hissi ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi

		Kişisel Başarıda Düşme Hissi	İşe Bağlılık
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	,555(**)
	p (Anlamlılık Düzeyi)		,000
	N	213	213
İşe Bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	,555(**)	1
	p (Anlamlılık Düzeyi)	,000	
	N	213	213

** Korelasyon 0.05 önem düzeyinde anlamlıdır (Çift-Kuyruklu).

Araştırmaya katılan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin kişisel başarı hissi ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Meslek mensuplarının kişisel başarıda tükenmişlik düzeyleri arttıkça işe bağlılıkları düşmektedir. Buna göre H1.3. hipotezi kabul edilmiştir.

6. SONUÇ

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler, meslekleri gereği insanlarla sürekli olarak iletişim halinde olduklarından belirli düzeyde mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar. Aynı zamanda günümüzde yaygın olan sorunlardan bir tanesi de işe bağlılık ve iş tatminsizliğidir. Dolayısıyla mesleki tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için Samsun ilinde 213 serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, mesleki tükenmişlik alt düzeyleri olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçları analiz edildiğinde, meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik alt düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde, duygusal tükenme ile işe bağlılıkları arasında negatif yönlü bir sonuç tespit edilmiştir. Buna göre meslek mensuplarının duygusal tükenme düzeyi arttıkça işe bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Duyarsızlaşma ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Meslek mensuplarının kişisel başarı hissi ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre meslek mensuplarının kişisel başarı hissi arttıkça işe bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

KAYNAKÇA

Akça F., 2008. "Örgütsel Davranışta Seçme Konular", Örgütsel Tükenmişlik ve Stres, Ed: Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınları, Ankara.

Altay, H. ve V. Akgül, (2010); Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 14, ss: 87– 112.

Ardahan, F., ve E. Ağyar. "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi: Antalya Merkezi Örneği." World of Accounting Science 14.1 (2012).

Ay, M. ve S. Avşaroğlu (2010), "Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi: 1-Mesleki tükenmişlik düzeyleri", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, s. 1170-1189.

Azizoğlu, Ö. ve K. Özyer, (2010); Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, Bahar, ss: 137- 147.

Budak, G., S. Olca,. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (2), ss.95-108.

Cordes, C. L. ve T. W. Dougherty (1993), "A Review and Integration of Research on Job Burnout", The Academy of Management Review, Cilt 18, Sayı 4, s. 621-656.

Demirkol, İ., (2006), Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odasının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.

Dibekoğlu, Z. 2006. Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (Sakarya İli Örneği). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Sakarya

Dolunay, A.B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 55 (1), 51-62. ss.

Gürses, İ. (2006). Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Sakarya.

Kalaycı, Ş., 2010. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayınları.

Kanungo, R., 1982. "Measurement of Job and Work Involvement", Journal of Applied Psychology, Vol.67 (3), ss.341-349.

Kaşlı, Mehmet ve O. A. Seymen (2009), "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, s. 562-569.

Kitapçıoğlu G. (2000); Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu, Tüken-

mişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, İzmir, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi.

Kutlay, M. (2011); İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Niğde, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Kuruüzüm, A., S.Irmak, ve İpekçi -Çetin, E. (2010), "İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı bir Analiz", Bilig, Sayı 53, 183-198.

Maslach, C., W. Schaufeli ve M. Leiter (2001), «Job Burnout», Annual Review of Psychology, Cilt 52, s. 397-422.

Oruç, S. 2007. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Adana.

Özdamar, K. (2003). Modern bilimsel araştırma yöntemleri. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Polatçı, S. ve K. Ardıç, (2009); Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ocak-Haziran, Sayı: 32, ss: 21- 46.

Sönmez, D.Z. (2006); Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Saleh, S.D. ve Hosek, J. (1976) Job involvement: Concepts and measurements , The Academy of Management journal, Vol.19,No.2, 213-224.

Sürgevil, O. (2006); Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, 1. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Tanrıverdi, L. (2008); İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini İle Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği), İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Öztürk, V., Koçyiğit S.Ç., Bal, E.Ç. 2011. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12(1), 84-98.

Saleh, S.D. ve Hosek, J. (1976) "Job involvement: Concepts and measurements", The Academy of Management Journal, Vol.19, No.2, 213-224.

Uygur, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık, Ankara: Barış Platin Kitabevi.

Zeynep Ç., S. Yeğenoğlu, D. Aslan, (2009), Eczacılarda Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik, Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, Cilt 29, Sayı 1, ss. 61-74.